

Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. JAYA SENTOSA ST
SURABAYA**

SKRIPSI



OLEH

ANDREW SUGIANTO

3103006232

**FAKULTAS BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2014**

Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP NIAT UNTUK
KELUAR MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. JAYA SENTOSA ST
SURABAYA**

SKRIPSI



OLEH

ANDREW SUGIANTO

3103006232

**FAKULTAS BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2014**

**PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT JAYA SENTOSA
SURABAYA**

SKRIPSI

diajukan kepada
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Bidang Studi Jurusan Manajemen

OLEH

ANDREW SUGIANTO

3103006232

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT JAYA SENTOSA
SURABAYA

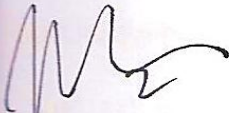
OLEH

ANDREW SUGIANTO

3103006232

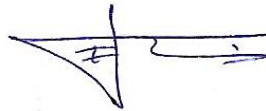
TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA UNTUK DIAJUKAN KE TIM
PENGUJI

PEMBIMBING I:



Dr. Fenika Wulani
Tanggal: 10/7/14

PEMBIMBING II:



Drs. Ec. Julius F. Nagel, S.Th., MM
Tanggal:

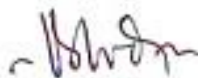
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh : Andrew Sugianto

NRP ; 3103006232

Telah diuji pada tanggal 2014 dan dinyatakan lulus oleh :

Ketua Tim Penguji



Dr. Margaretha Ardhanari

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Jurusan,



DR. Ludovicus Lasdi, MM

NIK. 321.99.0370



Elisabeth Supriharyati, SE, M.Si

NIK. 311.99.036

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andrew Sugianto

NRP : 3103006232

Fakultas/jurusan : BISNIS/MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP NIAT
UNTUK KELUAR MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PT JAYA SENTOSA ST
SURABAYA

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil pemikiran saya sendiri dan tidak merupakan hasil plagiat. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan bersedia menerima sanksi apabila saya melanggar.

Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan atau ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademis sebatas Hak Cipta.

Demikian persyaratan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Oktober 2014

Yang menyatakan,



Andrew Sugianto

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat untuk Keluar Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Jaya Sentosa ST Surabaya”**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. LodovicusLasdi, MM.,selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Elisabeth Supriharyati,SE,M.Si,selaku Ketua Jurusan Manajemen Widya Mandala Surabaya.
3. Dr. Fenika Wulani, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, tenaga untuk bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
4. Drs. Ec. Julius F. Nagel, S. Th., MM, selaku dosen pembimbing II dan selaku dosen wali yang telah memberikan waktu, tenaga untuk bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen yang telah memberikan wawasan dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis selama perkuliahan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

6. Kepada Orang tua, serta segenap sanak saudarayang telah ikut membantu mendoakan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman, dan semua pihak lainnya yang tidakdapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, semangat,dan dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, sangat diharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun untuk memperbaiki dan melengkapi segala kekurangan dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Surabaya,Juli2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
COVER DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH dan PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori.....	11

2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional	11
2.2.1.1. Dimensi Komitmen Organisasional.....	13
2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	13
2.2.1.3. Dampak Komitmen Organisasional.....	16
2.2.2. Pengertian Konflik Peran	17
2.2.2.1. Dampak Konflik Peran	19
2.2.3. Pengertian Niat untuk keluar	19
2.2.3.1. Penyebab Niat Untuk Keluar Pada Karyawan	21
2.2.4. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat untuk Keluar ...	23
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat Untuk Keluar	24
2.2.6. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara konflik peran dan <i>turnover intentions</i>	25
2. 3. Kerangka Konseptual.....	25
2.4. Hipotesis.....	26

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Identifikasi variabel	27
3.3. Definisi Operasional	27
3.4. Data dan Sumber Data	29
3.5. Teknik Pengukuran Variabel	30
3.6. Alat Dan Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7. Populasi dan Sampel	31
3.8. Teknik Analisis Data.....	31
3.8.1. Uji Validitas	31
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	32

3.9. Teknik Analisis Data.....	32
 BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Karakteristik Obyek Penelitian.....	35
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
4.2.1. Uji Validitas.....	38
4.2.2. Uji Reliabilitas	39
4.3. Analisis Data	40
4.3.1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat Untuk Keluar	40
4.3.2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasional.....	41
4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat untuk Keluar	42
4.3.4. Analisis Regresi Hierarki.....	43
4.4. Pembahasan	44
4.4.1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat untuk Keluar.....	44
4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat untuk Keluar.....	45
4.4.3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasional	45
4.4.4. Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat untuk Keluar	46
 BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	47
5.2. Keterbatasan	47

5.2. Saran	47
------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perbandingan antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan.....	10
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan PT. Jaya Sentosa ST Surabaya	31
Tabel 4.1. Klasifikasi Data Responden.....	35
Tabel 4.2. Statistik Deskripsi Variabel Konflik Peran.....	36
Tabel 4.3. Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional	37
Tabel 4.4. Statistik Deskripsi Variabel Niat Untuk Keluar	38
Tabel 4.5. Uji Validitas	39
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.7. <i>Output</i> Statistik Regresi Linear Sederhana: KP → NK.....	40
Tabel 4.8. <i>Output</i> Statistik Regresi Linear Berganda: KP → KO	41
Tabel 4.9. <i>Output</i> Statistik Regresi Linear Berganda: KO → NK.....	42
Tabel 4.10 <i>Output</i> Statistik Regresi Hierarki	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Statistik Deskriptif
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Analisis Regresi Linier Sederhana Pertama
Lampiran 7	Analisis Regresi Linier Sederhana Kedua
Lampiran 8	Analisis Regresi Linier Sederhana Ketiga
Lampiran 9	Analisis Regresi Linier Berganda

Abstrak

Keinginan karyawan dalam bertahan di sebuah perusahaan adalah komitmen organisasional. Konflik peran yang terjadi dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dan keinginan berpindah. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh konflik peran dan komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* pada pt. jayasentosast surabaya.

Pada penelitian ini yang dipakai adalah penelitian konklusif pada studi experimental atau *causal research*. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*. Jenis metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan berjumlah 70 orang karyawan PT. Jaya Sentosa ST Surabaya. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi hierarki dengan bantuan program SPSS.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selain itu juga penelitian ini menemukan bahwa konflik peran, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar, serta konflik peran berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar yang dimediasi komitmen organisasional.

Kata Kunci: Konflik Peran; Komitmen Organisasional; Niat Untuk Keluar.

Abstract

The desire of employees in accompany is to survive in organizational commitment. Role conflict that occurs with in a company can influence the organizational commitment of employees and the desire to move. This study investigates the influence of role conflict and organizational commitment on turnover intentions on PT. Jaya Sentosa ST Surabaya.

Used in this study are conclusive studies on experimental studies or causal research. Sampling technique used was non-probability sampling. This type of method used was purposive sampling. The samples used were 70 employees of PT. Jaya Sentosa ST Surabaya. Data was collected using a questionnaire. The analysis technique used is the hierarchical regression analysis with SPSS.

The results of this analysis indicate that role conflict has positive influence on organizational commitment. In addition, the study found that role conflict, and organizational commitment negatively affect intention to quit, as well as role conflict negatively affects intention to exit mediated by organizational commitment.

Keywords: RoleConflict; Organizational Commitment; Turnover Intention